

Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder der EVN AG für das Geschäftsjahr 2023/24

1 Einleitung

1.1 Grundlagen

Am 1. Februar 2024 beschloss die 95. ordentliche Hauptversammlung der EVN AG („EVN“ oder „Gesellschaft“) die überarbeiteten Grundsätze für die Vergütung für Vorstandsmitglieder sowie für Aufsichtsratsmitglieder der EVN (insgesamt „Vergütungspolitik“), die rückwirkend seit dem 1. Oktober 2023 zur Anwendung gelangen. Der Beschluss¹⁾ wurde mit 98,98 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt. Die Vergütungspolitik ist unter www.evn.at/verguetungspolitik abrufbar. Die Vergütungspolitik gilt für vier Jahre und ist der Hauptversammlung spätestens 2028 neuerlich vorzulegen.

1) Angaben gem. § 128 Abs. 1 Z. 1 bis 4 AktG

Der vorliegende Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder der EVN („Vergütungsbericht“) wurde vom Vorstand und vom Aufsichtsrat der EVN gemäß §§ 78c und 98a AktG erstellt, vom Vergütungsausschuss der Gesellschaft geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 16. Dezember 2024 beschlossen. Er bezieht sich auf das abgelaufene Geschäftsjahr 2023/24, das den Zeitraum von 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024 umfasste.

Der Vergütungsbericht ist der Hauptversammlung gemäß § 78d Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter, im nächsten Vergütungsbericht ist darzulegen, wie dem Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung Rechnung getragen wurde.

1.2 Wirtschaftliche Entwicklung im vergangenen Geschäftsjahr

Die Umsatzerlöse der EVN verzeichneten im Geschäftsjahr 2023/24 einen Rückgang um 13,6 % auf 3.256,6 Mio. Euro.

Zurückzuführen war dies insbesondere auf die rückläufigen Großhandelspreise für Strom und Erdgas in allen drei Kernmärkten der EVN sowie auf die daraus resultierenden Bewertungseffekte aus Absicherungsgeschäften. Der in der erneuerbaren Produktion verzeichnete preisbedingte Umsatzrückgang wurde dabei durch höhere Erzeugungsmengen abgeschwächt. Weitere Faktoren waren die geringeren Abrufe des Kraftwerks Theiß zur Netzstabilisierung, der witterungsbedingt gesunkene Wärmeabsatz sowie geringere Netztarife in Bulgarien, mit denen die Überkompensation von Mehrkosten aus der Netzverlustabdeckung im Vorjahr gemäß Regulierungsmethodik ausgeglichen wird. Auch im internationalen Projektgeschäft reduzierten sich die Umsatzerlöse aufgrund der Fertigstellung der Kläranlage in Kuwait. In der Netz Niederösterreich hingegen konnten höhere Netzentgelte für Strom die Umsatzeffekte aus dem rückläufigen Erdgas-Netzabsatz ausgleichen.

Der im Ausland erzielte Umsatz der EVN betrug im Berichtszeitraum 1.716,2 Mio. Euro (Vorjahr: 1.991,2 Mio. Euro). Sein Anteil am Gesamtumsatz blieb mit 52,7 % nahezu unverändert (Vorjahr: 52,8 %).

Die sonstigen betrieblichen Erträge blieben im Berichtszeitraum mit 127,3 Mio. Euro nahezu stabil.

Die rückläufigen Großhandelspreise für Strom und Erdgas führten – analog zur Umsatzentwicklung – auch zu einer Reduktion im Aufwand für Fremdstrombezug und Energieträger in Südosteuropa sowie in der Strom- und Wärmeerzeugung. Die Netz Niederösterreich verzeichnete zudem geringere Kosten für Netzverluste und vorgelagerte Netzkosten. In Summe verringerte sich der Aufwand für Fremdstrombezug und Energieträger um 18,7 % auf 1.362,8 Mio. Euro.

Die Fremdleistungen und der sonstige Materialaufwand gingen – korrespondierend zur Umsatzentwicklung im internationalen Projektgeschäft – um 14,6 % auf 565,8 Mio. Euro zurück.

Kollektivvertragliche Anpassungen sowie eine Zunahme des durchschnittlichen Personalstands auf 7.568 Mitarbeiter*innen (Vorjahr: 7.255 Mitarbeiter*innen) waren die Hauptgründe für einen Anstieg des Personalaufwands um 13,1 % auf 473,9 Mio. Euro.

Die sonstigen betrieblichen Aufwendungen lagen mit 212,8 Mio. Euro um 5,3 % über dem Vorjahreswert. Sie beinhalten eine bereits im ersten Quartal 2023/24 aufgrund eines Schiedsurteils erforderlich gewordene Wertberichtigung einer Forderung im internationalen Projektgeschäft in Höhe von 22,5 Mio. Euro. Ebenfalls berücksichtigt ist der im Jahresvergleich dank der Marktpreisentwicklung und des erhöhten Investitionsabsatzbetrags niedrigere Energiekrisenbeitrag-Strom.

Der Ergebnisanteil der at Equity einbezogenen Unternehmen mit operativem Charakter ist erneut durch einen negativen Beitrag der Energievertriebsgesellschaft EVN KG von –162,3 Mio. Euro (Vorjahr: –240,3 Mio. Euro) belastet. Hauptgründe dafür waren zwei Bewertungseffekte: die Abwertung der in der Vergangenheit als strategische Reserve beschafften Erdgasvorräte im Ausmaß von 39,7 Mio. Euro sowie die Dotierung von Rückstellungen für drohende Rückzahlungen von Preiserhöhungen der Vergangenheit aufgrund strittiger Vertragsbedingungen. Herausfordernde Rahmenbedingungen – insbesondere intensiverer Wettbewerb sowie Einsparungsmaßnahmen und vermehrte Eigenversorgung der Kund*innen aus Photovoltaikanlagen – dämpften den Strom- und Erdgasabsatz zusätzlich und erschwerten die Planbarkeit der Absatzmengen. Eine Verbesserung zeigte im Vorjahresvergleich hingegen der Ergebnisbeitrag der Burgenland Energie mit 48,3 Mio. Euro (Vorjahr: 31,0 Mio. Euro) infolge guter Erzeugungsbedingungen für erneuerbare Energie und der strukturellen Vorbereitungen (Änderung der Konsolidierungsart eines Tochterunternehmens der Burgenland Energie) für den weiteren Ausbau der erneuerbaren Erzeugung. Beim albanischen Wasserkraftwerk Ashta war im Berichtszeitraum eine neuerliche Wertaufholung in Höhe von 16,8 Mio. Euro (Vorjahr: 11,1 Mio. Euro) erforderlich. In Summe betrug der Ergebnisanteil der at Equity einbezogenen Unternehmen mit operativem Charakter 30,8 Mio. Euro (Vorjahr: –67,6 Mio. Euro).

Auf Basis dieser Entwicklungen lag das EBITDA der EVN im Berichtszeitraum mit 799,4 Mio. Euro um 8,0 % unter dem Vorjahresniveau.

Die planmäßigen Abschreibungen erhöhten sich investitionsbedingt um 3,5 % auf 348,3 Mio. Euro. Im Berichtszeitraum waren Wertminderungen von insgesamt –24,9 Mio. Euro (Vorjahr: –3,9 Mio. Euro) erforderlich, die vor allem die EVN Wärmekraftwerke (–18,5 Mio. Euro; Vorjahr: –1,1 Mio. Euro), die EVN Naturkraft (–2,4 Mio. Euro; Vorjahr: 0,0 Mio. Euro) und den Bereich Energiedienstleistungen (–1,7 Mio. Euro; Vorjahr: 0,0 Mio. Euro) betrafen. Zudem führten Werthaltigkeitsprüfungen auf Fernwärmeanlagen per Saldo zu Effekten von –2,2 Mio. Euro (Vorjahr: –4,1 Mio. Euro). Im Vorjahr war eine Wertaufholung bei der EVN Wasser von 1,6 Mio. Euro erfolgt.

Per Saldo errechnete sich damit für das Geschäftsjahr 2023/24 ein EBIT von 426,2 Mio. Euro (Vorjahr: 528,5 Mio. Euro).

Das Finanzergebnis der EVN belief sich in der Berichtsperiode auf 135,3 Mio. Euro (Vorjahr: 127,6 Mio. Euro). Die hier ausgewiesene Verbesserung ist vor allem auf die höhere Dividende der Verbund AG für das Geschäftsjahr 2023 zurückzuführen. Abgeschwächt wurde der positive Trend im Finanzergebnis u. a. durch Fremdwährungskursentwicklungen, einen Anstieg im Zinsaufwand sowie Bewertungseffekte im Zusammenhang mit dem Verkauf der beiden Blockheizkraftwerke in Moskau.

In Summe ergab sich daraus im Ergebnis vor Ertragsteuern ein Rückgang um 14,4 % auf 561,6 Mio. Euro. Nach Berücksichtigung des Ertragsteueraufwands von 33,5 Mio. Euro (Vorjahr: 74,0 Mio. Euro) und des Ergebnisanteils nicht beherrschender Anteile lag das Konzernergebnis bei 471,7 Mio. Euro. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Rückgang um 11,0 %.

Der Konzernabschluss der EVN zum 30. September 2024 weist folgende wesentliche Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2023/24 aus:

Wesentliche Kennzahlen		2023/24	2022/23	+/- %	2021/22	2020/21	2019/20
Verkaufsentwicklung							
Stromerzeugung	GWh	3.318	2.981	11,3	3.365	3.997	3.785
davon erneuerbare Energie	GWh	2.799	2.295	22,0	2.248	2.283	2.250
Stromverkauf an Endkund*innen	GWh	16.947	18.153	-6,6	20.853	20.207	19.813
Erdgasverkauf an Endkund*innen	GWh	3.202	4.291	-25,4	4.987	5.412	4.957
Wärmeverkauf an Endkund*innen	GWh	2.080	2.272	-8,4	2.545	2.545	2.303
Konzern-Gewinn-und-Verlust-Rechnung							
Umsatzerlöse	Mio. EUR	3.256,6	3.768,7	-13,6	4.062,2	2.394,9	2.107,5
EBITDA	Mio. EUR	799,4	869,0	-8,0	754,8	836,5	590,4
EBITDA-Marge ¹⁾	%	24,5	23,1	1,5	18,6	34,9	28,0
Operatives Ergebnis (EBIT)	Mio. EUR	426,2	528,5	-19,4	331,6	386,4	273,1
EBIT-Marge ¹⁾	%	13,1	14,0	-0,9	8,2	16,1	13,0
Ergebnis vor Ertragsteuern	Mio. EUR	561,6	656,2	-14,4	301,2	366,4	257,3
Konzernergebnis	Mio. EU	471,7	529,7	-11,0	209,6	325,3	199,8
Konzern-Bilanz							
Bilanzsumme	Mio. EUR	10.913,6	10.996,0	-0,7	12.430,5	11.139,8	8.365,7
Eigenkapital	Mio. EUR	6.730,6	6.464,3	4,1	7.321,1	6.544,3	4.543,3
Eigenkapitalquote ¹⁾	%	61,7	58,8	2,9	58,9	58,7	54,3
Nettoverschuldung	Mio. EUR	1.129,3	1.364,3	-17,2	1.245,1	813,8	1.037,7
Gearing ¹⁾	%	16,8	21,1	-4,3	17,0	12,4	22,8
Return on Equity (ROE) ¹⁾	%	8,0	8,4	-0,4	3,4	6,3	5,0
Konzern-Cash-Flow und Investitionen							
Cash Flow aus dem operativen Bereich	Mio. EUR	1.166,7	942,4	23,8	151,0	789,6	412,0
Investitionen ²⁾	Mio. EUR	753,0	694,1	8,5	564,0	415,0	367,9
Net Debt Coverage (FFO) ¹⁾	%	83,7	79,4	4,3	55,8	92,9	47,7
Interest Cover (FFO)	x	20,3	23,4	-13,3	20,7	13,1	11,6

Wertschaffung		2023/24	2022/23	+/- %	2021/22	2020/21	2019/20
Operatives Ergebnis nach Steuern (NOPAT)	Mio. EUR	394,8	459,4	-14,0	313,4	312,8	274,6
Capital Employed ³⁾	Mio. EUR	5.672,0	5.998,9	-5,4	5.683,2	4.842,5	4.405,7
Operativer Return on Capital Employed (OpROCE) ¹⁾	%	7,0	7,7	-0,7	5,5	6,5	6,2
Weighted Average Cost of Capital (WACC) ¹⁾	%	5,0	5,0	0,0	5,0	5,5	5,5
Economic Value Added (EVA [®]) ⁴⁾	Mio. EUR	111,2	159,4	-30,2	29,3	46,4	32,3
Aktie							
Ergebnis	EUR	2,65	2,97	-11,0	1,18	1,83	1,12
Dividende	EUR	0,90 ⁵⁾	0,52+0,62 ⁶⁾	-	0,52	0,52	0,49
Dividendenrendite ¹⁾	%	3,2	4,5	-1,3	3,1	2,3	3,4
Performance der Aktie							
Kurs per Ultimo	EUR	28,35	25,30	12,1	17,04	22,95	14,28
Höchstkurs	EUR	31,85	25,30	25,9	27,70	24,75	18,36
Tiefstkurs	EUR	23,00	15,56	47,8	16,92	13,38	11,22
Börsekapitalisierung per Ultimo	Mio. EUR	5.001	4.551	12,1	3.065	4.128	2.569
Credit Rating							
Moody's		A1, stabil	A1, stabil		A1, stabil	A1, stabil	A1, stabil
Scope Ratings ⁷⁾		A+, stabil	A+, stabil		A+, stabil	A+, stabil	-

- 1) Ausgewiesene Veränderungen in Prozentpunkten
- 2) In immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen
- 3) Die ausgewiesenen Werte entsprechen einem durchschnittlichen und bereinigten Capital Employed.
- 4) Definition laut Stern Stewart & Co.
- 5) Vorschlag an die Hauptversammlung
- 6) Sonderdividende von 0,62 Euro je Aktie
- 7) Das Erstrating der EVN von Scope Ratings wurde am 2. November 2021 veröffentlicht.

2 Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstandsmitglieder

2.1 Grundzüge der Vergütungspolitik

Die vorliegende Darstellung der Grundzüge der Vergütungspolitik gibt einen Überblick über die einzelnen Vergütungselemente und deren Verbindung mit den Zielen und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und soll der Leserin bzw. dem Leser ein umfassendes Verständnis der Rahmenbedingungen für die im Vergütungsbericht dargestellte Gesamtvergütung erleichtern.

Die Vergütungspolitik für die Vorstandsmitglieder der EVN verfolgt das Ziel, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zu der in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung steht, Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzt sowie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert.

Die Vergütung entspricht dabei der mit der Aufgabe verbundenen Gesamtverantwortung des Vorstands, differenziert jedoch gleichzeitig hinsichtlich der individuellen Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder, die sich aus der Ressortverteilung ergibt. Maßgeblich sind weiters das Dienstalter sowie gegebenenfalls die Übernahme der Funktion einer Sprecherin bzw. eines Sprechers oder einer bzw. eines Vorsitzenden des Vorstands.

Die Vergütungspolitik schafft Anreize für die Mitglieder des Vorstands, die Strategie des Konzerns aktiv zu entwickeln und zu verfolgen, dauerhaft eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu gewährleisten und unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden. Die Vergütungspolitik bestimmt, dass bei der Festlegung der konkreten Leistungskriterien darauf zu achten ist, dass eine übermäßige Risikobereitschaft und eine zu starke Ausrichtung auf kurzfristige Gewinne vermieden werden. Gleichzeitig sollen ambitionierte Ziele festgelegt werden, die einen Anreiz zu besonderen Leistungen bilden. Übergeordnetes Anliegen ist dabei die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft.

Die Umsetzung der Strategie der EVN fließt sowohl bei den finanziellen als auch bei den nichtfinanziellen Leistungskriterien in die Zielfestlegung und die Beurteilung der Zielerreichung ein. In beiden Fällen ist die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu berücksichtigen.

Die Mitglieder des Vorstands erhalten nachfolgende Vergütungsbestandteile:

- Feste Vergütungsbestandteile, die erfolgsunabhängig sind
- Variable Vergütungsbestandteile basierend auf der Erfüllung von finanziellen und nichtfinanziellen jährlichen sowie mehrjährigen Leistungskriterien

Die festen Vergütungsbestandteile gliedern sich in das Grundgehalt sowie Sachbezüge und Nebenleistungen, die eine Unfallversicherung, eine Kollektiv-Kranken-Zusatzversicherung, eine D&O-Versicherung und einen Dienstwagen

umfassen können. Darüber hinaus ist in der Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder ein beitragsorientiertes Pensionssystem im Rahmen einer überbetrieblichen Pensionskasse vorgesehen. Die Beiträge der Gesellschaft an diese überbetriebliche Pensionskasse dürfen 20 % des Grundgehalts nicht überschreiten. Pensionszusagen aus einer vorangegangenen Tätigkeit im EVN Konzern können in den Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds übernommen werden.

Die variablen Vergütungsbestandteile sind erfolgsabhängig und bestehen aus langfristig ausgerichteten finanziellen Zielen, die anhand von mehrjährigen Leistungskriterien bemessen werden. Ergänzend sind ESG (Environment, Social, Governance)-Ziele mit ein- oder mehrjährigen und individuelle Ziele mit einjährigen Leistungskriterien vorgesehen. Der Long Term Account (LTA), der die Zielerreichung von finanziellen und ESG-Zielen umfasst, schafft die Grundlage für einen langfristigen Betrachtungszeitraum.

Die variable Vergütung gewichtet die Leistungskriterien wie folgt:

- Finanzielle Ziele: 70 %
- ESG Ziele: 15 %
- Individuelle Ziele: 15 %

Die einzelnen Vergütungselemente und ihre zeitliche Verfügbarkeit lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die finanziellen Ziele werden für einen Zeitraum von vier Jahren festgesetzt. Die Kenngröße „EVA“ (Economic Value Added®, Stern Stewart & Co.) bzw. „operativer Wertbeitrag“ wird bereits seit der Einführung der wertorientierten Steuerungskennzahlen im EVN Konzern im Konzernberichtswesen geführt. Sie gibt Auskunft über die operative Ertragskraft im Verhältnis zu den Kapitalkosten und soll somit einen Anreiz bieten, die langfristige Ertragskraft der Gesellschaft zu steigern. Der Konzern-EVA zeigt, inwieweit mit dem operativen Ergebnis vor Berücksichtigung von Zinsaufwendungen und nach Abzug von Ertragsteuern (= NOPAT) die Kosten für das durchschnittlich gebundene Kapital (= WACC x durchschnittliches Capital Employed) verdient werden. Abgestellt wird auf die jährliche Steigerung des EVA im Vergleich zum Ist-Wert des Vorjahres, weswegen das „ Δ EVA“ ausgewiesen wird. Die Berechnung erfolgt auf Grundlage des nach den internationalen Rechnungslegungsstandards erstellten Konzernabschlusses. Um dem Thema Liquidität bzw. Finanzkraft ausreichend Gewicht zu geben und die Einhaltung der strategischen Finanzziele in Bezug auf die Ratingeinstufung der EVN und ihre Investitions- und Ausschüttungsfähigkeit zu fördern, wird als zweite quantitative Kenngröße der „Durchschnittliche Konzern-Cash-Flow-Beitrag“ herangezogen. Die Zielvorgabe wird aus dem relativen Anteil des Cash Flows an der durchschnittlichen Nettoverschuldung des Konzerns abgeleitet, der zur Erfüllung der strategischen Finanzziele notwendig ist. Die Berechnung der Zielvorgabe wird anhand des Stands der Nettoverschuldung der zwei vorangegangenen Geschäftsjahre durchgeführt und jährlich aktualisiert. Auf die wesentlichen operativ beeinflussbaren Komponenten nach Steuerzahlungen und Working Capital konzentriert, zeigt der durchschnittliche Konzern-Cash-Flow-Beitrag die Cash-Flow-Generierung des Konzerns vor Investitions- und Finanzierungstätigkeit. Um

dabei den Effekt von stichtagsbezogenen Schwankungen im Working Capital auszugleichen, wird der Durchschnitt der Veränderungen im Working Capital aus den vorangehenden Quartalen herangezogen. Die Berechnung erfolgt auf Grundlage des nach den internationalen Rechnungslegungsstandards erstellten Konzernabschlusses. Wertminderungen oder Zuschreibungen auf Vermögensgegenstände infolge von Werthaltigkeitstests (Impairments) oder diesen gleichzuhaltenden Sachverhalten führen zu Anpassungen der oben genannten, anhand des IFRS-Konzernabschlusses ermittelten Kennzahlen. EVA-Änderungen, die sich aus der Veränderung des WACC ergeben, sind zu neutralisieren. Darüber hinausgehende Anpassungen sind nicht zulässig. Die Erfüllung der finanziellen Ziele ist mit 200 % limitiert.

Zur Stärkung der nachhaltigen Unternehmensentwicklung des EVN Konzerns werden auf Basis der im Ganzheitsbericht dargestellten Nachhaltigkeitsstrategie ESG-Ziele in der variablen Vergütung festgelegt. Die ESG-Ziele können sowohl jährlich als auch auf mehrjähriger Basis festgelegt werden. Der maßgebliche Kriterienkatalog bezieht sich auf die folgenden Themengebiete, von denen mindestens drei Ziele einbezogen werden. Die Erfüllung der ESG-Ziele ist mit 200 % limitiert.

Environment	Social	Governance
Berücksichtigung von ökologischen und Umweltkriterien	Berücksichtigung von sozialen Kriterien im Umgang mit Stakeholdern	Berücksichtigung von Faktoren der Unternehmensführung zur Förderung der langfristigen, nachhaltigen und ethischen Unternehmensentwicklung
Energiemanagement	Mitarbeiter*innen	Compliance/Integrität/Ethics/ Unternehmenskultur
Entsorgungsmanagement	Lieferanten*innen	Risikomanagement
Produktion	Kund*innen	Organisationsentwicklung
Umweltschutz	Gesellschaft	Datensicherheit

Durch den Long Term Account wird das variable Entgelt aus der Erreichung der finanziellen und der ESG-Ziele einer Periode in eine aliquote jährliche Auszahlung überführt, indem jeweils 50 % des Long Term Account im ersten Jahr nach Ablauf des anspruchsbegründenden Geschäftsjahres ausbezahlt werden. Die verbleibenden 50 % werden auf die Folgeperioden übertragen.

Dadurch wird die Stabilität der variablen Vergütungsbestandteile abgesichert und die Langfristigkeit sowie die Mehrjährigkeit der variablen Vergütung umgesetzt. Durch dieses Vorgehen wird einerseits eine mehrjährige Perspektive geschaffen und andererseits eine Kopplung der variablen Vergütung an die langfristige Unternehmensentwicklung sichergestellt. Aufeinanderfolgende Jahre werden miteinander verbunden, indem der nicht ausbezahlte Teil der variablen Vergütung als Anfangsbestand in die Folgeperiode übertragen wird. Der jährliche Bestand des Long Term Account errechnet sich aus dem Zielerreichungsgrad der finanziellen und der ESG-Ziele im abgelaufenen Geschäftsjahr sowie dem Endbestand des jeweiligen Vorjahres (= Anfangsbestand des laufenden Geschäftsjahres). Vom Bestand des Long Term Account werden jährlich 50 % ausgeschüttet; die verbliebenen 50 % bilden den Endbestand des Long Term Account, der in die Folgeperioden übertragen wird. Im ersten Jahr einer Bestellung in den Vorstand wird ein virtueller Anfangsbestand herangezogen, der so bemessen ist, dass bei 100-prozentiger Zielerreichung im ersten Jahr eine Auszahlung von 100 % der auf finanzielle und ESG-Ziele bezogenen variablen Vergütung sichergestellt ist.

Die persönliche Leistung der einzelnen Mitglieder des Vorstands wird anhand individuell vereinbarter jährlicher Ziele gemessen und bei der Berechnung der variablen Vergütungsbestandteile berücksichtigt. Dadurch sollen Anreize zur Erreichung spezifischer Aufgaben durch einzelne Mitglieder des Vorstands nach der Ressortverteilung gesetzt werden. Diese Ziele unterstützen die geltende geschäftspolitische und strategische Ausrichtung der EVN. Bei Festlegung dieser Leistungskriterien wird dafür Sorge getragen, dass die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft gefördert und eine Ausrichtung auf bloß kurzfristige Effekte vermieden wird. Die Erfüllung der individuellen Ziele ist mit 100 % limitiert.

Eine Verminderung noch nicht ausgezahlter, variabler Vergütungsbestandteile (Malus) sowie die Rückforderung bereits gezahlter, variabler Vergütungsbestandteile (Clawback) in Übereinstimmung mit C-Regel 27 ÖCGK sind möglich. Eine Verminderung oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile kann sowohl im Falle einer Festsetzung und Auszahlung auf Grundlage von falschen Daten als auch aufgrund einer Pflichtverletzung eines Mitglieds des Vorstands auf Grundlage von klaren Bestimmungen erfolgen.

Geldwerte Vorteile, die ein Mitglied des Vorstands im Zuge der Vertretung der Interessen der EVN insbesondere für die Ausübung von Organfunktionen in Tochterunternehmen oder Beteiligungen des EVN Konzerns, in gesetzlichen oder freiwilligen Interessenvertretungen sowie im Rahmen von Mitgliedschaften von Konzernunternehmen erhält, sind an die Gesellschaft abzuführen.

Weiterführende Details zur Ausgestaltung der festen und der variablen Vergütungsbestandteile können der Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder der EVN entnommen werden.

2.2 Darstellung der Gesamtvergütung

2.2.1 Grundlegendes

Um den Aktionär*innen der EVN einen klaren und verständlichen Überblick über die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder auf Grundlage der Vorgaben des § 78c AktG zu geben, wird die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder, bestehend aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen, in der Folge deskriptiv und tabellarisch dargestellt.¹⁾ Es wird zwischen geschuldeten und gewährten Vergütungen unterschieden.

1) Die Darstellungform orientiert sich an der AFRAC-Stellungnahme 37.

Die gewährte Vergütung betrifft Vergütungsbestandteile, die auf Basis rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in (einer) späteren Periode(n) erfolgen wird. Dies betrifft auch Vergütungsvereinbarungen, die an bestimmte Bedingungen geknüpft sind (z. B. den Verbleib im Unternehmen, die Erfüllung von vorgegebenen, in Zukunft zu erreichenden Kriterien u. a. m.). Nicht darunter fallen Zuweisungen an Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen.

Die geschuldete Vergütung umfasst die dem Organmitglied innerhalb der Berichtsperiode tatsächlich zugeflossenen Beträge, die dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind, sowie die für diese Periode endgültig erworbenen Ansprüche, auch wenn die Auszahlung erst in einer späteren Periode erfolgt.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr waren Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA (Sprecher des Vorstands), Dipl.-Ing. Franz Mittermayer (bis 31. März 2024), Dipl.-Ing. Stefan Stallinger, MBA (seit 01. April 2024) und Mag. (FH) Alexandra Wittmann (seit 01. September 2024) Mitglieder des Vorstands der EVN (gemeinsam die „Mitglieder des Vorstands“, die „Vorstandsmitglieder“ oder der „Vorstand“).

2.2.2 Feste Vergütungsbestandteile

Die festen Vergütungsbestandteile, die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2023/24 tatsächlich zugeflossen sind, umfassen neben dem Grundgehalt (bestehend aus 14 Teilbeträgen) jeweils die folgenden Sachbezüge und Nebenleistungen:

Feste Vergütungsbestandteile

Tsd. EUR	SZYSZKOWITZ	MITTERMAYER	STALLINGER	WITTMANN
Grundgehalt	515,9	272,6	189,4	30,7
Prämie für Unfallversicherung	1,7	0,8	0,9	0,1
Prämie für Kollektiv-Kranken-Versicherung	1,5	0,5	1,0	0,0
Dienstwagen (einschließlich Befugnis zur Privatnutzung und Fahrer*in für betrieblich veranlasste Zwecke)	Überwiegend Pkw mit Elektroantrieb. Der laut Einkommensteuergesetz vorgesehene Sachbezugswert beträgt jährlich 0 Euro. Der unternehmensrechtliche Buchwert (Nutzungsdauer 6 Jahre) lag per 30. September 2024 bei 65,9 Tsd. Euro. Für einen vorübergehend zur Verfügung gestellten Pkw ohne Elektroantrieb wurde ein Sachbezug von 0,7 Tsd. Euro verrechnet.	Der laut Einkommensteuergesetz vorgesehene Sachbezugswert beträgt jährlich 5,8 Tsd. Euro. Der unternehmensrechtliche Buchwert (Nutzungsdauer 6 Jahre) lag per 30. September 2024 bei 46,6 Tsd. Euro.	Überwiegend Pkw mit Elektroantrieb. Der laut Einkommensteuergesetz vorgesehene Sachbezugswert beträgt jährlich 0 Euro. Der unternehmensrechtliche Buchwert (Nutzungsdauer 6 Jahre) lag per 30. September 2024 bei 67,2 Tsd. Euro. Für einen vorübergehend zur Verfügung gestellten Pkw ohne Elektroantrieb wurde ein Sachbezug von 1,1 Tsd. Euro verrechnet. Der Kostenersatz für tatsächlich angefallene Aufwände im Zusammenhang mit Pkw-Betriebsmitteln beträgt 0,9 Tsd. Euro.	Pkw mit Elektroantrieb. Der laut Einkommensteuergesetz vorgesehene Sachbezugswert beträgt jährlich 0 Euro. Der unternehmensrechtliche Buchwert (Nutzungsdauer 6 Jahre) lag per 30. September 2024 bei 5,0 Tsd. Euro.
D&O-Versicherung	Kosten werden von der Gesellschaft getragen.	Kosten werden von der Gesellschaft getragen.	Kosten werden von der Gesellschaft getragen.	Kosten werden von der Gesellschaft getragen.

2.2.3 Variable Vergütungsbestandteile

Der Auszahlungsbetrag für variable Vergütungsbestandteile, der den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2023/24 tatsächlich zugeflossen ist, errechnet sich wie folgt:

Variable Vergütungsbestandteile				
Tsd. EUR	SZYSZKOWITZ	MITTERMAYER	STALLINGER	WITTMANN
Jahresbonus-Akontozahlung für das Geschäftsjahr 2023/24 ¹⁾	123,8	65,4	–	–
Restzahlung Vorjahresbonus für das Geschäftsjahr 2022/23	65,4	59,8	–	–
Austrittsbedingte Zahlungen i.Z.m. der Endabrechnung der variablen Vergütung	0,00	52,1	–	–
Auszahlungsbetrag für die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2023/24	189,2	177,3	–	–

1) Die in der Vergütungspolitik 2020 festgehaltene Akontierung der Auszahlung auf monatlicher Basis entfällt für neu bestellte Mitglieder des Vorstands. Für Mitglieder des Vorstands, die vor Inkrafttreten der Vergütungspolitik 2024 bestellt wurden, wird eine lineare Abschmelzung der Akontierung über vier Jahre festgelegt.

Die Feststellung des Zielerreichungsgrads für die variablen Vergütungsbestandteile und daraus folgend der absoluten Beträge der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023/24 obliegt dem Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats der Gesellschaft, der über diese Angelegenheit in seiner Sitzung vom 5. Dezember 2024 beraten und einen entsprechenden Beschluss gefasst hat.

Der im Geschäftsjahr 2023/24 erworbene Anspruch auf variable Vergütungsbestandteile errechnet sich wie folgt, wobei die „Restzahlung Vorjahresbonus“ für diesen Zeitraum erst im Geschäftsjahr 2024/25 zur Auszahlung gelangen wird:

Restzahlung Vorjahresbonus				
Tsd. EUR	SZYSZKOWITZ	MITTERMAYER	STALLINGER	WITTMANN
Erworbener Anspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2023/24	187,0	81,8	61,4	9,9
Abzüglich Jahresbonus-Akontozahlung für das Geschäftsjahr 2023/24	123,8	65,4	–	–
„Restzahlung Vorjahresbonus“ für das Geschäftsjahr 2023/24 zur Auszahlung im Geschäftsjahr 2024/25	63,2	16,4¹⁾	61,4	9,9

1) Die Auszahlung erfolgte im Rahmen des Austritts unter der Annahme von 100 % Zielerreichung.

2.2.4 Langfristige variable Vergütungsvereinbarungen (Long-Term Incentive Programme)

Es besteht kein Long-Term Incentive Programme für die Mitglieder des Vorstands.

2.2.5 Gesamtvergütung

Die Entwicklung der tatsächlich zugeflossenen Gesamtvergütung des Vorstands stellt sich im Zeitverlauf wie folgt dar:

Gesamtvergütung des Vorstands					
Tsd. EUR	2023/24	2022/23	2021/22	2020/21	2019/20
Feste Vergütung	1.167,0	1.062,7	994,1	967,2	949,3
Variable Vergütung	366,5	279,9	241,9	241,1	279,3
Gesamtvergütung	1.533,5	1.342,6	1.236,0	1.208,3	1.228,6

Die Entwicklung und die Zusammensetzung der tatsächlich zugeflossenen Gesamtvergütung je Vorstandsmitglied stellt sich im Vergleich zum wirtschaftlichen Erfolg wie folgt dar:

Gesamtvergütung – Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA	2023/24	2022/23	2021/22	2020/21	2019/20
Tsd. EUR					
Fixe Vergütung					
Jahresfixgehalt	515,9	477,4	446,9	434,8	426,7
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	78,9	72,6	67,6	65,8	64,7
Zwischensumme	594,9	550,0	514,5	500,6	491,4
Variable Vergütung					
Jahresbonus					
Akontozahlungen	123,8	114,6	107,3	104,4	102,4
Restzahlung Vorjahresbonus	65,4	31,4	20,2	25,0	51,1
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	189,2	146,0	127,5	129,4	153,5
Erfolgsabhängiges LTIP	–	–	–	–	–
Akontoauszahlung LTIP	–	–	–	–	–
Zwischensumme	189,2	146,0	127,5	129,4	153,5
Vergütung von verbundenen Unternehmen					
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen ¹⁾	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–
Sonstige Vergütung					
Einmalige Abfindung	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–

Gesamtvergütung – Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA	2023/24	2022/23	2021/22	2020/21	2019/20
Tsd. EUR					
Gesamtvergütung					
Fix	594,9	550,0	514,5	500,6	491,4
Variabel	189,2	146,0	127,5	129,4	153,5
Verbundene Unternehmen	–	–	–	–	–
Sonstige	–	–	–	–	–
Gesamt	784,1	696,0	642,0	630,0	644,9
Relativer Anteil Fixbezug (Grundgehalt) (%)	73 %	77 %	78 %	77 %	74 %
Relativer Anteil variabler Bezug (%)	27 %	23 %	22 %	23 %	26 %
Veränderung der Gesamtvergütung (absolut)	88,1	54,0	12,0	–14,9	4,9
Veränderung der Gesamtvergütung (%)	12,7 %	8,4 %	1,9 %	–2,3 %	0,8 %
Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten (Mitarbeiter*innen Konzern Österreich) (%)	5,2 %	6,3 %	2,6 %	1,0 %	0,7 %
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft (Konzernergebnis) (absolut)	–58.000,0	320.100,0	–115.800,0	125.600,0	–102.700,0
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft (Konzernergebnis) (%)	–11,0 %	–	–35,6 %	62,9 %	–33,9 %

1) Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA kein Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen bezogen. Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA hat aufgrund seiner Funktion als Aufsichtsratsmitglied folgende Entgeltansprüche erworben und zur Gänze an die EVN abgetreten: Burgenland Holding AG (4,2 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2023/24; 4,2 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2022/23; 4,2 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2021/22; 4,1 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2020/21; 4,2 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2019/20); EVN Macedonia EAD (1,56 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2023/24; 1,56 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2022/23; 1,56 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2021/22; 1,45 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2020/21; 1,6 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2019/20).

Gesamtvergütung – Dipl.-Ing. Franz Mittermayer					
Tsd. EUR	2023/24	2022/23	2021/22	2020/21	2019/20
Fixe Vergütung					
Jahresfixgehalt	272,6	445,5	417,1	405,8	398,2
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	35,4	67,1	62,5	60,8	59,7
Zwischensumme	308,0	512,6	479,6	466,6	457,9
Variable Vergütung					
Jahresbonus					
Akontozahlungen	65,4	106,9	100,1	97,4	95,6
Restzahlung Vorjahresbonus	59,8	27,0	14,3	14,3	30,2
Restzahlung laufendes Geschäftsjahr	16,4	–	–	–	–
Restzahlung LTA	35,7	–	–	–	–
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	177,3	133,9	114,4	111,7	125,8
Erfolgsabhängiges LTIP	–	–	–	–	–
Akontoauszahlung LTIP	–	–	–	–	–
Zwischensumme	177,3	133,9	114,4	111,7	125,8
Vergütung von verbundenen Unternehmen					
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen ¹⁾	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–
Sonstige Vergütung²⁾					
Einmalige Abfindung	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–

Gesamtvergütung – Dipl.-Ing. Franz Mittermayer					
Tsd. EUR	2023/24	2022/23	2021/22	2020/21	2019/20
Gesamtvergütung					
Fix	308,0	512,6	479,6	466,6	457,9
Variabel	177,3	133,9	114,4	111,7	125,8
Verbundene Unternehmen	–	–	–	–	–
Sonstige	–	–	–	–	–
Gesamt	485,3	646,5	594,0	578,3	583,7
Relativer Anteil Fixbezug (Grundgehalt) (%)	61 %	77 %	78 %	78 %	76 %
Relativer Anteil variabler Bezug (%)	39 %	23 %	22 %	22 %	24 %
Veränderung der Gesamtvergütung (absolut)	161,2	52,5	15,7	–5,4	14,0
Veränderung der Gesamtvergütung (%)	–24,9 %	8,8 %	2,7 %	–0,9 %	2,5 %
Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten (Mitarbeiter*innen Konzern Österreich) (%)	5,2 %	6,3 %	2,6 %	1,0 %	0,7 %
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft (Konzernergebnis) (absolut)	–58.000,0	320.100,0	–115.800,0	125.600,0	–102.700,0
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft (Konzernergebnis) (%)	–11,0 %	–	–35,6 %	62,9 %	–33,9 %

- 1) Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat Dipl.-Ing. Franz Mittermayer kein Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen bezogen. Dipl.-Ing. Franz Mittermayer hat aufgrund seiner Funktion als Aufsichtsratsmitglied folgende Entgeltansprüche erworben und zur Gänze an die EVN abgetreten: Burgenland Holding AG (1,3 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2023/24; 3,2 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2022/23; 3,2 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2021/22; 3,1 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2020/21; 2,7 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2019/20).
- 2) Informationen zur einmaligen Abfertigungszahlung finden sich in der Tabelle „Gesamtvergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder“ auf Seite 11.

Gesamtvergütung – Dipl.-Ing. Stefan Stallinger, MBA		Gesamtvergütung – Dipl.-Ing. Stefan Stallinger, MBA		Gesamtvergütung – Mag. (FH) Alexandra Wittmann		Gesamtvergütung – Mag. (FH) Alexandra Wittmann	
Tsd. EUR	2023/24	Tsd. EUR	2023/24	Tsd. EUR	2023/24	Tsd. EUR	2023/24
Fixe Vergütung		Gesamtvergütung		Fixe Vergütung		Gesamtvergütung	
Jahresfixgehalt	189,4	Fix	227,3	Jahresfixgehalt	30,7	Fix	36,8
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	37,9	Variabel	–	Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	6,1	Variabel	–
Zwischensumme	227,3	Verbundene Unternehmen	–	Zwischensumme	36,8	Verbundene Unternehmen	–
Variable Vergütung		Sonstige	–	Variable Vergütung		Sonstige	–
Jahresbonus	–	Gesamt	227,3	Jahresbonus	–	Gesamt	36,8
Akontozahlungen	–	Relativer Anteil Fixbezug (Grundgehalt) (%)	100 %	Akontozahlungen	–	Relativer Anteil Fixbezug (Grundgehalt) (%)	100 %
Restzahlung Vorjahresbonus	–	Relativer Anteil variabler Bezug (%)	0 %	Restzahlung Vorjahresbonus	–	Relativer Anteil variabler Bezug (%)	0 %
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	–	Veränderung der Gesamtvergütung (absolut)	–	Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	–	Veränderung der Gesamtvergütung (absolut)	–
Erfolgsabhängiges LTIP	–	Veränderung der Gesamtvergütung (%)	–	Erfolgsabhängiges LTIP	–	Veränderung der Gesamtvergütung (%)	–
Akontoauszahlung LTIP	–	Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten (Mitarbeiter*innen Konzern Österreich) (%)	5,2 %	Akontoauszahlung LTIP	–	Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten (Mitarbeiter*innen Konzern Österreich) (%)	5,2 %
Zwischensumme	–	Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft (Konzernergebnis) (absolut)	–58.000,0	Zwischensumme	–	Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft (Konzernergebnis) (absolut)	–58.000,0
Vergütung von verbundenen Unternehmen		Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft (Konzernergebnis) (%)	–11,0 %	Vergütung von verbundenen Unternehmen		Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft (Konzernergebnis) (%)	–11,0 %
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen ¹⁾	–			Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen ²⁾	–		
Zwischensumme	–			Zwischensumme	–		
Sonstige Vergütung				Sonstige Vergütung			
Einmalige Abfindung	–			Einmalige Abfindung	–		
Zwischensumme	–			Zwischensumme	–		

1) Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat Dipl.-Ing. Stefan Stallinger, MBA kein Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen bezogen. Dipl.-Ing. Stefan Stallinger, MBA hat aufgrund seiner Funktion als Aufsichtsratsmitglied folgende Entgeltansprüche erworben und zur Gänze an die EVN abgetreten: Burgenland Holding AG (1,6 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2023/24).

2) Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat Mag. (FH) Alexandra Wittmann kein Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen bezogen. Mag. (FH) Alexandra Wittmann hat aufgrund ihrer Funktion als Aufsichtsratsmitglied folgende Entgeltansprüche erworben und zur Gänze an die EVN abgetreten: EVN Macedonia EAD (0,13 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2023/24).

Die Gesamtbezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder und deren Hinterbliebener sind in der nachstehenden Tabelle kumuliert ausgewiesen. Die Vergütungspolitik gelangt auf diese Bezüge jedoch nicht zur Anwendung.

Gesamtvergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder						
Tsd. EUR		2023/24	2022/23	2021/22	2020/21	2019/20
Gesamtbezüge		1.224,2 ¹⁾	1.034,4	1.008,4	1.159,3	1.461,1

1) Enthält eine Abfertigungszahlung an Dipl.-Ing. Franz Mittermayer in der Höhe von 378,2 Tsd. Euro.

2.2.6 Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Nach der Vergütungspolitik muss die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zu der in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung stehen.

Die EVN notiert an der Wiener Börse und entfaltet ihre Geschäftstätigkeit sowohl national als auch international. Die Gesellschaft ist im Austrian Traded Index (ATX) gelistet. Es bietet sich an, die für die im ATX gelisteten Unternehmen vorhandenen Daten als Benchmark heranzuziehen.

Eine Analyse¹⁾ der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien von August 2023 bezüglich der 20 im ATX gelisteten Unternehmen zeigt, dass das durchschnittliche Vorstandsgehalt im Geschäftsjahr 2022 bei 2,3 Mio. Euro lag.

1) Vorstandsvergütung in den ATX Unternehmen 2022 – Gehälter-Ranking, Vergütungspolitik und Vergütungsberichte August 2023 (https://wien.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/ifam/dividendenpolitik_und_vorstandsverguetung/Vorstandsverguetung-in-den-ATX-Unternehmen-2022-August-2023.pdf).

Gemessen an diesen Informationen liegt die Vergütung des Vorstands der EVN sowohl hinsichtlich der Höhe der festen Vergütungsbestandteile als auch hinsichtlich des prozentuellen Anteils der variablen Vergütung und damit auch der Höhe der Gesamtvergütung unter diesem Durchschnitt, jedenfalls aber innerhalb eines angemessenen Rahmens.

Die in der Vergütungspolitik vorgesehene Systematik hinsichtlich der variablen Vergütung setzt Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung und fördert die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft, indem bei den für die Entwicklung der Gesellschaft relevanten quantitativen Leistungskriterien

„Δ Konzern-EVA“ und „Durchschnittlicher Konzern-Cash-Flow-Beitrag“ durch den Vergütungsausschuss ambitionierte Zielerreichungskorridore definiert wurden.

Der Vergütungsausschuss setzt darüber hinaus jährlich oder mehrjährig die ESG-Ziele und jährlich die individuellen Ziele fest und orientiert sich dabei an den in der Vergütungspolitik ausgewiesenen Anforderungen. Dies dient insbesondere dazu, vor dem Hintergrund der jeweils aktuellen Rahmenbedingungen geeignete Anreize für die Mitglieder des Vorstands zu setzen, die Strategie des Konzerns aktiv zu entwickeln und zu verfolgen und damit eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu gewährleisten.

Weder das Ausmaß der variablen Vergütungsbestandteile noch die zugrunde gelegten Kennzahlen oder die konkret vereinbarten individuellen Ziele begünstigen das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken.

Schließlich gewährleistet das Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen, dass die Erreichung kurzfristiger bonusrelevanter Ziele keinen Vorrang hat. Die variable Vergütung beträgt bei 100 % Zielerreichung 30 % der fixen Bezüge, bei Übererfüllung der Ziele kann die variable Vergütung maximal 55,5 % des Grundgehalts ausmachen.

2.3 Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Bei der EVN ist kein Aktien-Optionsprogramm eingerichtet, und es wurden den Vorstandsmitgliedern keine Aktien angeboten oder gewährt.

2.4 Sonstige Informationen und Erläuterungen

2.4.1 Abweichungen von der Vergütungspolitik

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu ihrer Umsetzung.

2.4.2 Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keinen Anwendungsfall, daher wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

2.4.3 Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022/23 wurde von der 95. Hauptversammlung am 1. Februar 2024 mit 95,8 % der abgegebenen gültigen Stimmen beschlossen. Aus diesem Abstimmungsergebnis resultierte daher kein Handlungs- oder Anpassungsbedarf im Hinblick auf den Vergütungsbericht; dies auch deshalb, da in derselben Hauptversammlung eine neue Vergütungspolitik beschlossen wurde.

3 Vergütungsbericht für die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder

3.1 Grundzüge der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik dient der Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen und soll insbesondere sicherstellen, dass den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit eine mit ihren Aufgaben, ihrer Verantwortung und der Lage der Gesellschaft in Einklang stehende Vergütung gewährt wird. Sie soll die nachhaltige Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der EVN fördern und zugleich die Objektivität und Unabhängigkeit des Aufsichtsgremiums sichern.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats muss marktgerecht und so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen, börsennotierten Unternehmen mit einem diversifizierten Beteiligungsportfolio gewonnen werden können. Zudem muss sie eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Gremiums ermöglichen. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Diversität hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter, der Internationalität und des Berufshintergrunds der Mitglieder sowie einer ausgewogenen Altersstruktur.

Die Vergütung wird von der Hauptversammlung beschlossen und setzt sich aus einer Grundvergütung pro Jahr und einem Sitzungsgeld pro Sitzung zusammen.

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine jährliche Grundvergütung, die quartalsweise auszuzahlen ist. Die Höhe dieser Grundvergütung kann für die Aufsichtsratsmitglieder nach sachlichen Gründen, insbesondere nach deren Funktionen (z. B. Vorsitz, Stellvertretender Vorsitz, Vorsitz oder Mitgliedschaft in Ausschüssen), unterschiedlich bemessen werden.

Die Sitzungsgelder tragen dem Umstand Rechnung, dass die Anzahl von Sitzungen und der damit verbundene zeitliche Aufwand, insbesondere im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft in Ausschüssen, variieren können.

Sofern die Hauptversammlung die jährliche Grundvergütung als Gesamtbetrag für alle Aufsichtsratsmitglieder beschließt, kann sie den Aufsichtsrat ermächtigen, den Gesamtbetrag nach sachlichen Gründen unter seinen Mitgliedern aufzuteilen.

Die Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat üben ihre Funktion gemäß § 110 Abs. 3 ArbVG ehrenamtlich aus und erhalten keine Vergütung.

Jedes Aufsichtsratsmitglied, einschließlich der Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat, hat Anspruch auf Ersatz angemessener Barauslagen.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats kann die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung (Manager*innen- Haftpflichtversicherung) und eine Rechtsschutzversicherung mit risikoadäquater Deckung zugesagt werden. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu leisten.

Um eine neutrale Überwachung des Vorstands durch den Aufsichtsrat zu gewährleisten, erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats keine variablen Vergütungen.

Ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder erhalten keinen Ruhegenuss oder Zuwendungen sonstiger Art.

Details zur Ausgestaltung der festen und der variablen Vergütungsbestandteile können der Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder der EVN entnommen werden. Die Vergütungspolitik ist unter www.evn.at/verguetungspolitik abrufbar.

3.2 Darstellung der Gesamtvergütung

3.2.1 Grundlegendes

Um den Aktionär*innen der EVN einen klaren und verständlichen Überblick über die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder auf Grundlage der Vorgaben des § 98a i. V. m. § 78c AktG zu geben, wird die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder in der Folge sowohl deskriptiv als auch tabellarisch dargestellt.¹⁾

1) Die Darstellungsform orientiert sich an der AFRAC-Stellungnahme 37.

Im Geschäftsjahr 2023/24 waren als Kapitalvertreter

- Dipl.-Ing. Reinhard Wolf (Vorsitzender),
- Mag. Jochen Danninger (Stellvertreter des Vorsitzenden),
- Mag. Willi Stiwicek (Stellvertreter des Vorsitzenden),
- Mag. Georg Bartmann,
- Dr. Gustav Dressler,
- Mag. Philipp Gruber,
- Dipl.-Ing. Maria Patek, MBA,
- Dipl.-Ing. Angela Stransky,
- Dipl.-Ing. Peter Weinelt sowie
- Mag. Veronika Wüster, MAIS

als Mitglieder des Aufsichtsrats der EVN (gemeinsam die „Mitglieder des Aufsichtsrats“, die „Aufsichtsratsmitglieder“ oder der „Aufsichtsrat“) bestellt und haben als solche eine Vergütung erhalten.

Die Arbeitnehmer*innenvertreter*innen im Aufsichtsrat üben ihre Funktion gemäß § 110 Abs. 3 ArbVG ehrenamtlich aus und erhalten keine Vergütung.

3.2.2 Feste Vergütungsbestandteile

Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 21. Jänner 2016 wurde die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats insgesamt mit einem Pauschalbetrag von 118.800 Euro pro Jahr und das Sitzungsentgelt mit 500 Euro pro Sitzung festgesetzt und der Aufsichtsrat ermächtigt, die Aufsichtsratsvergütung unter seinen Mitgliedern funktionsbezogen aufzuteilen. Mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 21. Jänner 2016 wurde beschlossen, die pauschalierte Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats von insgesamt 118.800 Euro pro Jahr so zu verteilen, dass auf die Präsidentin bzw. den Präsidenten 18.200 Euro, auf die beiden Vizepräsidentinnen bzw. Vizepräsidenten je 13.200 Euro und auf die sieben weiteren Aufsichtsratsmitglieder je 10.600 Euro entfallen.

3.2.3 Variable Vergütungsbestandteile

Im Geschäftsjahr 2023/24 wurden in Übereinstimmung mit der Vergütungspolitik keine erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile an Aufsichtsratsmitglieder ausgezahlt. Eine Übersicht über die gewährten Sitzungsgelder kann den nachstehenden Tabellen entnommen werden.

3.2.4 Gesamtvergütung

Die Entwicklung und die Zusammensetzung der tatsächlich zugeflossenen Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied stellt sich wie folgt dar:

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2023/24

Tsd. EUR	WOLF	DANNINGER	STIOWICEK	BARTMANN	DRESSLER
Fixe Vergütung					
Grundvergütung	18,2	13,2	13,2	10,6	10,6
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	-	-	-	-	-
Zwischensumme	18,2	13,2	13,2	10,6	10,6
Variable Vergütung					
Sitzungsgelder ¹⁾	7,0	7,0	7,0	7,0	2,5
Zwischensumme	7,0	7,0	7,0	7,0	2,5
Vergütung von verbundenen Unternehmen					
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-
Sonstige Vergütung					
Einmalige Abfindung	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2023/24

Tsd. EUR	WOLF	DANNINGER	STIOWICEK	BARTMANN	DRESSLER
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion					
Ruhegenuss	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung					
Fix	18,2	13,2	13,2	10,6	10,6
Variabel	7,0	7,0	7,0	7,0	2,5
Verbundene Unternehmen	-	-	-	-	-
Sonstige	-	-	-	-	-
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	-	-	-	-	-
Total	25,2	20,2	20,2	17,6	13,1
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2023/24					
	148,7				

1) Die Sitzungsgelder werden gemäß Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig.

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2023/24

Tsd. EUR	GRUBER ¹⁾	PATEK	STRANSKY	WEINELT	WÜSTER
Fixe Vergütung					
Grundvergütung	–	10,6	10,6	10,6	10,6
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	10,6	10,6	10,6	10,6
Variable Vergütung					
Sitzungsgelder ²⁾	–	3,0	2,0	2,5	2,5
Zwischensumme	–	3,0	2,0	2,5	2,5
Vergütung von verbundenen Unternehmen					
Gehalt für Geschäftsführer*innentätigkeiten in Tochterunternehmen	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–
Sonstige Vergütung					
Einmalige Abfindung	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2023/24

Tsd. EUR	GRUBER ¹⁾	PATEK	STRANSKY	WEINELT	WÜSTER
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion					
Ruhegenuss	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung					
Fix	–	10,6	10,6	10,6	10,6
Variabel	–	3,0	2,0	2,5	2,5
Verbundene Unternehmen	–	–	–	–	–
Sonstige	–	–	–	–	–
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	–	–	–	–	–
Total	–	13,6	12,6	13,1	13,1
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2023/24					
		148,7			

1) Hat auf die ihm zustehende Vergütung und Sitzungsgelder verzichtet.

2) Die Sitzungsgelder werden gemäß Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig.

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2022/23

Tsd. EUR	GLATZ-KREMSNER ¹⁾	WOLF ²⁾	GRIESMAYR ¹⁾	DANNINGER ²⁾	STIOWICEK	BARTMANN
Fixe Vergütung						
Grundvergütung	17,6	0,6	12,8	0,4	13,2	10,6
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	17,6	0,6	12,8	0,4	13,2	10,6
Variable Vergütung						
Sitzungsgelder ³⁾	8,5	3,0	8,0	3,0	11,5	9,0
Zwischensumme	8,5	3,0	8,0	3,0	11,5	9,0
Vergütung von verbundenen Unternehmen						
Gehalt für Geschäftsführer*innen-tätigkeiten in Tochterunternehmen	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-	-
Sonstige Vergütung						
Einmalige Abfindung	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-	-

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2022/23

Tsd. EUR	GLATZ-KREMSNER ¹⁾	WOLF ²⁾	GRIESMAYR ¹⁾	DANNINGER ²⁾	STIOWICEK	BARTMANN
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion						
Ruhegenuss	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung						
Fix	17,6	0,6	12,8	0,4	13,2	10,6
Variabel	8,5	3,0	8,0	3,0	11,5	9,0
Verbundene Unternehmen	-	-	-	-	-	-
Sonstige	-	-	-	-	-	-
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	-	-	-	-	-	-
Total	26,1	3,6	20,8	3,4	24,7	19,6
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2022/23						
	172,7					

1) Bis 19. Juni 2023 Mitglied des Aufsichtsrats

2) Seit 19. Juni 2023 Mitglied des Aufsichtsrats

3) Die Sitzungsgelder werden gemäß Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig.

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2022/23

Tsd. EUR	DRESSLER	GRUBER ¹⁾	PATEK	STRANSKY	WEINELT	WÜSTER ²⁾	ZIBUSCHKA ³⁾
Fixe Vergütung							
Grundvergütung	10,6	–	10,6	10,6	10,6	0,3	10,3
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	–	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	10,6	–	10,6	10,6	10,6	0,3	10,3
Variable Vergütung							
Sitzungsgelder ⁴⁾	4,0	–	4,5	4,5	3,5	1,5	3,5
Zwischensumme	4,0	–	4,5	4,5	3,5	1,5	3,5
Vergütung von verbundenen Unternehmen							
Gehalt für Geschäftsführer*innen-tätigkeiten in Tochterunternehmen	–	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–	–	–
Sonstige Vergütung							
Einmalige Abfindung	–	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–	–	–

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2022/23

Tsd. EUR	DRESSLER	GRUBER ¹⁾	PATEK	STRANSKY	WEINELT	WÜSTER ²⁾	ZIBUSCHKA ³⁾
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion							
Ruhegenuss	–	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung							
Fix	10,6	–	10,6	10,6	10,6	0,3	10,3
Variabel	4,0	–	4,5	4,5	3,5	1,5	3,5
Verbundene Unternehmen	–	–	–	–	–	–	–
Sonstige	–	–	–	–	–	–	–
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	–	–	–	–	–	–	–
Total	14,6	–	15,1	15,1	14,1	1,8	13,8

Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2022/23

172,7

- 1) Hat auf die ihm zustehende Vergütung und Sitzungsgelder verzichtet.
- 2) Seit 19. Juni 2023 Mitglied des Aufsichtsrats
- 3) Bis 19. Juni 2023 Mitglied des Aufsichtsrats
- 4) Die Sitzungsgelder werden gemäß Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig.

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2021/22

Tsd. EUR	GLATZ-KREMSNER	GRIESMAYR	STIOWICEK	BARTMANN	DRESSLER	GRUBER ¹⁾
Fixe Vergütung						
Grundvergütung	18,2	13,2	13,2	10,6	10,6	-
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	18,2	13,2	13,2	10,6	10,6	-
Variable Vergütung						
Sitzungsgelder ²⁾	8,5	8,5	8,5	7,0	3,5	-
Zwischensumme	8,5	8,5	8,5	7,0	3,5	-
Vergütung von verbundenen Unternehmen						
Gehalt für Geschäftsführer*innen-tätigkeiten in Tochterunternehmen	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-	-
Sonstige Vergütung						
Einmalige Abfindung	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-	-

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2021/22

Tsd. EUR	GLATZ-KREMSNER	GRIESMAYR	STIOWICEK	BARTMANN	DRESSLER	GRUBER ¹⁾
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion						
Ruhegenuss	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung						
Fix	18,2	13,2	13,2	10,6	10,6	-
Variabel	8,5	8,5	8,5	7,0	3,5	-
Verbundene Unternehmen	-	-	-	-	-	-
Sonstige	-	-	-	-	-	-
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	-	-	-	-	-	-
Total	26,7	21,7	21,7	17,6	14,1	-

Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2021/22

156,7

1) Hat auf die ihm zustehenden Vergütungen und Sitzungsgelder verzichtet.

2) Die Sitzungsgelder werden gemäß Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig.

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2021/22

Tsd. EUR	PATEK	STRANSKY	WEINELT	ZIBUSCHKA
Fixe Vergütung				
Grundvergütung	10,6	10,6	10,6	10,6
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	-	-	-	-
Zwischensumme	10,6	10,6	10,6	10,6
Variable Vergütung				
Sitzungsgelder ¹⁾	3,0	3,5	2,5	3,5
Zwischensumme	3,0	3,5	2,5	3,5
Vergütung von verbundenen Unternehmen				
Gehalt für Geschäftsführer*innen-tätigkeiten in Tochterunternehmen	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-
Sonstige Vergütung				
Einmalige Abfindung	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2021/22

Tsd. EUR	PATEK	STRANSKY	WEINELT	ZIBUSCHKA
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion				
Ruhegenuss	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-
Gesamtvergütung				
Fix	10,6	10,6	10,6	10,6
Variabel	3,0	3,5	2,5	3,5
Verbundene Unternehmen	-	-	-	-
Sonstige	-	-	-	-
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	-	-	-	-
Total	13,6	14,1	13,1	14,1
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2021/22				
	156,7			

1) Die Sitzungsgelder werden gemäß Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig.

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2020/21

Tsd. EUR	GLATZ-KREMSNER	GRIESMAYR	STIOWICEK	BARTMANN ¹⁾	DRESSLER ¹⁾	GRUBER ²⁾	LUTZ ³⁾
Fixe Vergütung							
Grundvergütung	18,2	13,2	13,2	5,3	5,3	–	5,3
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	–	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	18,2	13,2	13,2	5,3	5,3	–	5,3
Variable Vergütung							
Sitzungsgelder ⁴⁾	7,5	7,5	7,5	3,5	2,0	–	1,5
Zwischensumme	7,5	7,5	7,5	3,5	2,0	–	1,5
Vergütung von verbundenen Unternehmen							
Gehalt für Geschäftsführer*innen-tätigkeiten in Tochterunternehmen	–	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–	–	–
Sonstige Vergütung							
Einmalige Abfindung	–	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–	–	–

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2020/21

Tsd. EUR	GLATZ-KREMSNER	GRIESMAYR	STIOWICEK	BARTMANN ¹⁾	DRESSLER ¹⁾	GRUBER ²⁾	LUTZ ³⁾
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion							
Ruhegenuss	–	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung							
Fix	18,2	13,2	13,2	5,3	5,3	–	5,3
Variabel	7,5	7,5	7,5	3,5	2,0	–	1,5
Verbundene Unternehmen	–	–	–	–	–	–	–
Sonstige	–	–	–	–	–	–	–
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	–	–	–	–	–	–	–
Total	25,7	20,7	20,7	8,8	7,3	–	6,8

Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2020/21

154,7

- 1) Seit 21. Jänner 2021 Mitglied des Aufsichtsrats
- 2) Hat auf die ihm zustehenden Vergütungen und Sitzungsgelder verzichtet.
- 3) Bis 21. Jänner 2021 Mitglied des Aufsichtsrats
- 4) Die Sitzungsgelder werden gemäß Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig.

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2020/21

Tsd. EUR	MEISSL ¹⁾	PATEK ²⁾	SCHARN- HORST ¹⁾	STRANSKY	WEINELT ²⁾	ZIBUSCHKA	ZÜGEL ¹⁾
Fixe Vergütung							
Grundvergütung	5,3	5,3	5,3	10,6	5,3	10,6	5,3
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	-	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	5,3	5,3	5,3	10,6	5,3	10,6	5,3
Variable Vergütung							
Sitzungsgelder ³⁾	3,0	2,0	1,5	3,5	2,0	3,5	1,5
Zwischensumme	3,0	2,0	1,5	3,5	2,0	3,5	1,5
Vergütung von verbundenen Unternehmen							
Gehalt für Geschäftsführer*innen-tätigkeiten in Tochterunternehmen	-	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Vergütung							
Einmalige Abfindung	-	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-	-	-

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2020/21

Tsd. EUR	MEISSL ¹⁾	PATEK ²⁾	SCHARN- HORST ¹⁾	STRANSKY	WEINELT ²⁾	ZIBUSCHKA	ZÜGEL ¹⁾
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion							
Ruhegenuss	-	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung							
Fix	5,3	5,3	5,3	10,6	5,3	10,6	5,3
Variabel	3,0	2,0	1,5	3,5	2,0	3,5	1,5
Verbundene Unternehmen	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige	-	-	-	-	-	-	-
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	-	-	-	-	-	-	-
Total	8,3	7,3	6,8	14,1	7,3	14,1	6,8

Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2020/21

154,7

- 1) Bis 21. Jänner 2021 Mitglied des Aufsichtsrats
- 2) Seit 21. Jänner 2021 Mitglied des Aufsichtsrats
- 3) Die Sitzungsgelder werden gemäß Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig.

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2019/20

Tsd. EUR	GLATZ-KREMSNER	GRIESMAYR	STIOWICEK	GRUBER ¹⁾	LUTZ
Fixe Vergütung					
Grundvergütung	18,2	13,2	13,2	8,0	10,6
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	-	-	-	-	-
Zwischensumme	18,2	13,2	13,2	8,0	10,6
Variable Vergütung					
Sitzungsgelder ²⁾	7,5	7,5	7,5	1,0	3,0
Zwischensumme	7,5	7,5	7,5	1,0	3,0
Vergütung von verbundenen Unternehmen					
Gehalt für Geschäftsführer*innentätigkeiten in Tochterunternehmen	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-
Sonstige Vergütung					
Einmalige Abfindung	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2019/20

Tsd. EUR	GLATZ-KREMSNER	GRIESMAYR	STIOWICEK	GRUBER ¹⁾	LUTZ
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion					
Ruhegenuss	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung					
Fix	18,2	13,2	13,2	8,0	10,6
Variabel	7,5	7,5	7,5	1,0	3,0
Verbundene Unternehmen	-	-	-	-	-
Sonstige	-	-	-	-	-
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	-	-	-	-	-
Total	25,7	20,7	20,7	9,0	13,6
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2019/20					
	156,5				

1) Hat auf einen Teil der ihm zustehenden Vergütungen und Sitzungsgelder verzichtet.

2) Die Sitzungsgelder werden gemäß Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig.

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2019/20

Tsd. EUR	MEISSL	SCHARNHORST ¹⁾	STRANSKY	ZIBUSCHKA	ZÜGEL
Fixe Vergütung					
Grundvergütung	10,6	8,0	10,6	10,6	10,6
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	-	-	-	-	-
Zwischensumme	10,6	8,0	10,6	10,6	10,6
Variable Vergütung					
Sitzungsgelder ²⁾	5,0	3,0	3,0	3,0	2,5
Zwischensumme	5,0	3,0	3,0	3,0	2,5
Vergütung von verbundenen Unternehmen					
Gehalt für Geschäftsführer*innentätigkeiten in Tochterunternehmen	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-
Sonstige Vergütung					
Einmalige Abfindung	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2019/20

Tsd. EUR	MEISSL	SCHARNHORST ¹⁾	STRANSKY	ZIBUSCHKA	ZÜGEL
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion					
Ruhegenuss	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung					
Fix	10,6	8,0	10,6	10,6	10,6
Variabel	5,0	3,0	3,0	3,0	2,5
Verbundene Unternehmen	-	-	-	-	-
Sonstige	-	-	-	-	-
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	-	-	-	-	-
Total	15,6	11,0	13,6	13,6	13,1

Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2019/20

156,5

1) Hat auf einen Teil der ihr zustehenden Vergütungen und Sitzungsgelder verzichtet.

2) Die Sitzungsgelder werden gemäß Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig.

3.2.5 Langfristige variable Vergütungsvereinbarungen (Long-Term Incentive Programme)

Es besteht kein Long-Term Incentive Programme (LTIP) für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

3.2.6 Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Die Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats hat im abgelaufenen Geschäftsjahr der Vergütungspolitik entsprochen. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats muss marktgerecht und so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen börsennotierten Unternehmen mit einem diversifizierten Beteiligungsportfolio gewonnen werden können. Zudem muss sie eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Gremiums ermöglichen. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Diversität hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter, der Internationalität und des Berufshintergrunds der Mitglieder sowie einer ausgewogenen Altersstruktur. Indem die Vergütungspolitik eine ausgewogene und breit qualifizierte Zusammensetzung des Aufsichtsrats fördert, unterstützt sie zugleich eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.

3.3 Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Bei der EVN ist kein Aktien-Optionsprogramm eingerichtet, und es wurden den Aufsichtsratsmitgliedern keine Aktien angeboten oder gewährt.

3.4 Sonstige Informationen und Erläuterungen

3.4.1 Abweichungen von der Vergütungspolitik

Im Geschäftsjahr gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu ihrer Umsetzung.

3.4.2 Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keinen Anwendungsfall, daher wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

3.4.3 Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022/23 wurde von der 95. Hauptversammlung am 1. Februar 2024 mit 95,8% der abgegebenen gültigen Stimmen beschlossen. Aus diesem Abstimmungsergebnis resultierte daher kein Handlungs- oder Anpassungsbedarf im Hinblick auf den Vergütungsbericht; dies auch deshalb, da in derselben Hauptversammlung eine neue Vergütungspolitik beschlossen wurde.